

Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 10, 2 février 2021, n° 19/04829

Note

- Heures supplémentaires
- Cycle
- Vacation
- Rappel de salaire
- Calcul
- Temps de travail
- Salarié
- Prime d'ancienneté
- Forfait
- Horaire

Chronologie de l'affaire

Sur la décision

- Référence :

CA Paris, pôle 6 -

-
- Juridiction : Cour d'appel de Paris
- Numéro(s) : 19/04829
- Décision précédente : Conseil de prud'hommes de Paris, 16 novembre 2011, N° 08/14120
- Dispositif : Infirme partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déferée

Sur les personnes

- Président : Marie-Antoinette COLAS, président
- Avocat(s) : [Charlotte GODIN](#), [Matthieu BOCCON GIBOD](#), [Olivier ANGOTTI](#)
- Parties : EPIC COMMISSARIAT A L'ENERGIE ATOMIQUE ET AUX ENERGIES ALTERNATIVES

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 – Chambre 10

ARRÊT DU 02 Février 2021

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S N° RG 19/04829 – N° Portalis 35L7-V-B7D-B7YZU**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 16 Novembre 2011 par le Conseil de Prud'hommes – Formation de départage de PARIS RG n° 08/14120, sur renvoi après cassation

APPELANT

Monsieur Y Z

[...]

[...]

représenté par M^e [Charlotte GODIN](#), avocate au barreau de PARIS substituée par M^e Pierre JANOT, avocat au barreau de GRENOBLE, toque : B44

INTIMÉ

E P I C C O M M I S S A R I A T À L ' É N E R G I E A T O M I Q U E E T A U X É N E R G I E S A L T E R N A T I V E S ayant pour sigle **C E A**, prise en la personne de ses représentants légaux

[...]

[...]

représenté par M^e [Mathieu BOCCON GIBOD](#), avocat au barreau de PARIS, toque : C2477 substitué par M^e [Olivier ANGOTTI](#), avocat au barreau de PARIS, toque : T04

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article [945-1](#) du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 17 Novembre 2020, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M^{me} Marie-Antoinette COLAS, Présidente, et M^{me} Florence OLLIVIER, Vice Présidente placée faisant fonction de Conseillère.

Ces magistrates ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente de Chambre

Madame Véronique BOST, Vice Présidente placée faisant fonction de Conseillère par ordonnance du Premier Président en date du 31 août 2020

Madame Florence OLLIVIER, Vice Présidente placée faisant fonction de Conseillère par ordonnance du Premier Président en date du 27 août 2020

Greffière : M^{me} Clémentine VANHEE, lors des débats

ARRET :

— contradictoire

— rendu par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article [450](#) du Code de procédure civile.

— signé par M^{me} Marie-Antoinette COLAS, Présidente et par M^{me} Clémentine VANHEE, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

EXPOSÉ DU LITIGE :

Le commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) est un organisme public de recherche à caractère scientifique, technique et industriel (EPIC). Il participe à la recherche et au développement dans quatre domaines : la défense et la sécurité, les énergies nucléaires et renouvelables, la recherche technologique pour l'industrie et la recherche fondamentale (sciences de la matière et sciences de la vie).

Le centre du CEA/Cadarache est implanté sur la commune de Saint-A-B-Durance (Bouches-du-Rhône). Les activités déployées sur le site sont axées sur l'énergie nucléaires, les nouvelles technologies de l'énergie et la biologie végétale.

Afin d'assurer la sécurité du site, des personnes et des biens, le CEA comprend un service interne de sécurité spécialisé appelé Formation Locale de Sécurité (FLS).

L'organisation du travail mise en place par l'employeur prévoit que les salariés FLS soient affectés à des services de 24h comportant des vacations de 24h30.

Pour y parvenir, le planning de l'entreprise est établi comme suit :

- sur un cycle de 4 semaines, chaque salarié effectue 7 vacations de 24 heures 30 ;
- chaque poste effectué est suivi d'une période de repos de 48 heures consécutives ;
- la prise de poste a lieu à 7h15 du matin sur le site de Cadarache.

Les salariés bénéficient en outre d'un temps de pause de 4 heures pris sur site dans des locaux aménagés à proximité des postes de travail et de 30 minutes pour le repas du soir.

Outre le salaire de base augmenté d'une prime d'ancienneté et d'une gratification correspondant à un 13^e mois, une prime de poste, compensant les sujétions découlant de l'accomplissement d'un horaire de travail particulier, un forfait jours fériés compensant l'impossibilité de bénéficier de tous les jours fériés ou chômés, et un forfait repos compensant

le temps de présence au titre des 4 heures 30 de repos et de pause étaient aussi versés aux salariés.

Les salariés bénéficient aussi d'un droit à cessation anticipée d'activité à raison de 0,9 jour d'anticipation par vacation accomplie. Cette disposition résultant d'un accord d'entreprise du 10 novembre 2000 remplacé par un accord conclu le 16 juillet 2009, permet aux salariés d'être placés en inactivité jusqu'à 5 années avant leur départ en retraite tout en bénéficiant d'un revenu correspondant

à 85% du salaire brut moyen qui était le leur à leur départ.

Estimant que le temps de pause devait être qualifié de temps de travail effectif et que l'employeur était par suite redevable d'un rappel de salaire, M. Y Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris qui, par un jugement rendu en départage le 16 novembre 2011, l'a débouté de ses prétentions.

M. Y Z a relevé appel du jugement.

Par un arrêt du 26 février 2016, la cour d'appel de Paris a infirmé le jugement et retenu que le temps de pause constituait du temps de travail effectif.

Pour le calcul du rappel de salaire, la cour d'appel a considéré que :

— l'article 104 de la convention du 15 avril 1999 concernant les heures supplémentaires devait être appliqué,

— la prime de poste et la prime de forfait jours fériés devaient être intégrées,

— la prime de 13^e mois et la prime d'ancienneté devaient être exclues pour la détermination du taux horaire,

— le contingent annuel d'heures supplémentaires ressortait à 220 heures.

Aux termes de cet arrêt, la cour d'appel a aussi ordonné la réouverture des débats pour que lui soit présenté le calcul des rappels des salaires sur la base des tableaux avec les heures supplémentaires année par année et mois par mois.

La cour a également demandé au CEA de formuler des propositions chiffrées pour régulariser les salaires de cessations anticipées d'activité.

Par un arrêt du 22 juin 2017, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi s'agissant de la requalification du temps de pause en temps de travail effectif et cassé partiellement ledit arrêt, sur les points suivants :

— l'application de l'article 104 de la convention du 15 avril 1999 concernant la majoration des heures supplémentaires dans le calcul des rappels de salaire,

— l'exclusion de la prime d'ancienneté dans le calcul du taux horaire de base.

La Cour de cassation a renvoyé les parties devant la cour d'appel de Paris autrement composée afin que soit tranchée la question du calcul des rappels des salaires au regard de ces deux points.

Par un arrêt du 30 juin 2017, la cour d'appel de Paris a, dans le cadre de la réouverture des débats du 16 février 2017 rendu un nouvel arrêt aux termes duquel elle a statué sur :

— le calcul des rappels de salaire,

— l'indemnisation du travail de nuit,

et retenu que :

— la période de repos et de pause de 4h30 constitue un temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel, en heures au taux non majoré, ou en heures supplémentaires,

— les majorations prévues par l'article 104 de la convention de travail du 15 avril 1999 sont applicables pour les heures supplémentaires,

— la prime de poste et le forfait jours fériés doivent être inclus dans le salaire horaire effectif servant de base de calcul aux majorations pour heures supplémentaires,

— le contingent annuel déterminant les repos compensateurs et, par suite, la contrepartie obligatoire en repos est de 220 heures,

— le CEA était bien fondé dans le mode de calcul qui a été mis en 'uvre dans le tableau produit.

La cour d'appel a débouté M. Y Z de sa demande au titre du travail de nuit.

M. Y Z a formé un nouveau pourvoi.

Par un arrêt rendu le 6 février 2019, la Cour de cassation a précisé que pour le travail de nuit M. Y Z bénéficiait de contreparties suffisantes résidant dans 9 jours de repos consécutifs et l'application du forfait travailleur, mais a cassé et annulé l'arrêt du 30 juin 2017, sauf en ce qu'il a retenu que :

— la période de repos et de pause de 4h30 constitue un temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel, en heures au taux non majoré, ou en heures supplémentaires,

— la prime de poste et le forfait jours fériés doivent être inclus dans le salaire horaire effectif servant de base de calcul aux majorations pour heures supplémentaires,

— le contingent annuel déterminant les repos compensateurs et par suite la contrepartie obligatoire en repos est de 220 heures.

M. Y Z demande à la cour :

* à titre principal de :

— juger que le taux horaire doit inclure la prime d'ancienneté,

— juger que les heures supplémentaires doivent être décomptées selon le cycle de travail,

— juger que la requalification des 4h30 doit donner lieu à un rappel de salaire y compris en cas d'absence justifiée,

— juger que les heures supplémentaires sont structurelles et doivent donner lieu à maintien de salaire même pendant les périodes d'absences justifiées,

— condamner le CEA à lui verser :

* à titre principal,

la somme de 141 338,16 €, outre 14 133,82 € au titre des congés payés afférents, selon compte arrêté au 31 décembre 2018, en tenant compte des majorations de l'article 104 de la convention du 15 avril 1999,

et à procéder au calcul des rappels de salaire à compter de janvier 2019 jusqu'à la date de l'arrêt sur les bases de calcul retenues,

* à titre subsidiaire,

la somme de 127 760,04 €, outre 12 776,00 € au titre des congés payés afférents, en application des majorations légales, et à procéder au calcul des rappels de salaire à compter de janvier 2019 jusqu'à la date de l'arrêt sur les bases de calcul retenues,

* à titre infiniment subsidiaire,

avant dire droit,

— inviter les parties à produire un calcul pour fixer le montant des créances,

* en tout état de cause,

— juger que pour l'avenir la rémunération des salariés sera définie sur les mêmes bases que celles retenues par la cour à savoir :

*171,5 heures par cycle dont 31,5 heures supplémentaires au taux désigné par la cour,

l'intégration de la prime d'ancienneté dans le taux horaire,

*189,5 repos compensateur par an.

— Ordonner la production de l'ensemble des bulletins de salaire rectifiés mois par mois depuis novembre 2003 au jour de l'arrêt rendu sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter du deuxième mois suivant la notification du jugement à intervenir pour chaque salarié,

— condamner le CEA à lui verser la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

— ordonner l'intégration des rappels de salaire sur la cessation anticipée d'activité,

— condamner le CEA à lui verser la somme de 2.000 euros en application des dispositions de l'article [700](#) du Code de procédure civile.

Le CEA s'oppose aux prétentions émises et demande à la cour de :

— juger que les dispositions de l'article 104 n'ont pas à s'appliquer aux majorations éventuellement applicables aux rappels de salaire,

— lui donner acte qu'il accepte d'intégrer la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul au vu de l'usage constaté sur le centre de Cadarache,

— juger que les forfaits repos doivent être déduits des rappels de salaire,

— avant dire droit ordonner une expertise pour déterminer le montant de la créance,

— à défaut fixer le préjudice de l'appelant à une somme maximale de 18 111,24 €,

— condamner M. Y Z aux dépens avec recouvrement conformément aux dispositions de l'article [699](#) du Code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article [455](#) du Code de procédure civile, la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés, aux conclusions respectives

des parties, visées par le greffier et soutenues oralement lors de l'audience.

MOTIFS :

Sur l'intégration de la prime d'ancienneté dans le taux horaire de base ;

Le CEA admet l'existence d'un usage ayant consisté à inclure la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul pour les salariés FLS du site de Cadarache.

Dans la mesure où les parties s'accordent pour inclure cette prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul du taux horaire, il y a lieu de prévoir cette intégration, ce point ne faisant plus débat.

Sur la déduction des forfaits repos ;

Les parties s'accordent aussi sur le constat que la compensation forfaitaire destinée à rémunérer les 4h30 de pause ne peut se cumuler avec le paiement de ces mêmes temps de pause requalifiés en temps de travail effectif.

Ce point ne fait donc plus davantage débat.

Sur l'application des dispositions de l'article 104 de l'accord du 15 juin 1999 ;

M. Y Z invoque l'application des dispositions de l'article 104 de l'accord du 15 juin 1999 et prétend que les salariés du site ont toujours bénéficié de l'application dudit article pour le paiement des heures supplémentaires et cela même après l'accord du 29 février 2000.

Outre un bulletin de salaire de Monsieur X, salarié FLS, portant mention de l'article 104 et le document valant notification des heures supplémentaires et/ou des heures majorées sur la période du 21 février au 19 mars 2000 à ce même salarié, faisant état de l'application des taux majorés tels que définis dans l'accord du 29 février 2000, M. Y Z renvoie au compte rendu d'une réunion des délégués du personnel en date du 23 octobre 2008 au cours de laquelle la représentante du CEA a confirmé l'application des taux majorés découlant de l'article 104, y compris pour les salariés FLS.

Outre que la production d'un bulletin de salaire et de la notification des heures supplémentaires d'un autre salarié, qui plus est pour une période antérieure à la période pour laquelle est sollicitée le rappel de salaire, n'est pas de nature à établir que M. Y Z s'est vu appliquer les taux majorés de l'article 104, postérieurement à l'accord du 29 février 2000, la cour relève que le régime de permanences pour motif de sécurité et celui des salariés affectés dans les formations locales de sécurité en service « 24 heures » font l'objet d'accords particuliers, qu'au surplus, les dispositions de l'accord du 29 février 2000 annulent et remplacent celles de tout accord national ou local ou textes antérieurs en vigueur relatives à la réduction du temps de travail ou portant sur la durée du travail, que dès lors que cet accord du 29 février 2000 s'était substitué sans définir de taux de majorations spécifiques des heures supplémentaires, seuls les taux légaux de majorations sont applicables, et ce, nonobstant la réponse de la représentante du CEA aux questions des délégués syndicaux lors de la réunion du 23 octobre 2008.

Sur les rappels de salaire;

Il résulte des décisions précédentes que la période de repos et de pause de 4h30 constitue un temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

Selon le CEA, toutes les heures de repos et de pause requalifiées en temps de travail effectif n'ont pas la nature d'heures supplémentaires.

Faisant observer que M. Y Z n'a pas toujours effectué les 7 vacations prévues par cycle de quatre semaines, en raison de congés et d'absences, le CEA considère que le calcul des rappels de salaire au titre de ces quatre heures trente doit être effectué en fonction des gardes effectivement assurées.

Il propose notamment de retenir, en fonction des plannings d'interventions réelles du salarié, les trois situations suivantes :

- 5 gardes : $5 \times 24h30 = 122h30$, soit 4h30 rémunération selon le taux horaire normal,
- 6 gardes : $6 \times 24h30 = 147$ heures soit 4h30 réglées selon le taux horaire normal et 7 heures supplémentaires,
- 7 gardes : $7 \times 24h30 = 171,50$ heures soit 4h30 réglées selon le taux horaire normal et 31h30 supplémentaires.

Il précise que cette méthode a été validée par un expert judiciaire commis par d'autres cours d'appel.

M. Y Z prétend que les heures correspondant aux 4h30 de pause et de repos, devant être rémunérées comme du travail effectif, sont structurelles en ce qu'elles font partie intégrante du temps de travail au sein des cycles tel que défini par l'employeur et le contrat de travail et qu'elles doivent obéir au même régime que le salaire de base concernant les règles relatives au maintien du salaire. Il en déduit que la requalification des heures de pause a généré automatiquement 31,5 heures supplémentaires faisant partie intégrante du cycle de travail et devant être rémunérées indépendamment de la présence ou non du salarié.

Il fait encore observer que le forfait repos était versé auparavant indépendamment du nombre de gardes effectuées et considère, par voie de conséquence, que ce constat conduit à retenir que le paiement des heures requalifiées doit être également forfaitaire indépendamment du nombre de gardes effectuées.

L'organisation du travail mise en place par l'employeur prévoit que les salariés FLS soient affectés à des services de 24h comportant des vacations de 24h30.

Pour y parvenir, il est prévu au planning de l'entreprise que :

- sur un cycle de 4 semaines, chaque salarié effectue 7 vacations de 24h30 ;
- chaque poste effectué est suivi d'une période de repos de 48 heures consécutives ;
- la prise de poste a lieu à 7h15 du matin sur le site de Cadarache.

Selon l'article [L. 3121-41](#) du Code du travail, lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

Il s'en déduit que le nombre d'heures supplémentaires est apprécié à la fin du cycle et correspond aux heures effectuées au delà de la moyenne de 35 heures par semaine. Il est toutefois acquis que le paiement s'effectue mois par mois et année par année.

Dans le cas d'espèce, le cycle de travail s'organise sur 4 semaines et la durée de travail maximale sur 4 semaines est de 140 heures, correspondant à 35 heures par semaine, ainsi que l'admettent les deux parties, en sorte que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est de 140 heures.

Ainsi, toute heure de travail effectif au delà de 140 heures par cycle est-elle une heure supplémentaire.

Toutefois, c'est vainement que l'employeur soutient qu'il convient de procéder à un décompte des heures supplémentaires s'agissant des heures de pause et de repos devant être rémunérées comme du temps de travail effectif, en fonction des gardes effectivement assurées.

En effet, selon le régime mis en place, il est patent que le salarié est rémunéré mensuellement sur la base de 7 vacations sur un cycle de 4 semaines, que chaque vacation comporte une amplitude de 24h30 qui correspondraient à 20 heures de travail effectif.

Les heures de repos au sein de chaque vacation font l'objet d'une indemnisation forfaitaire chaque mois et ce, sans qu'il soit tenu compte des gardes effectivement réalisées au cours d'un cycle, en ce qu'elles sont in fine, structurellement incluses dans chaque vacation.

Il est désormais acquis que les 4 heures 30 en cause, au delà des 20 heures jusqu'alors rémunérées seules comme du temps de travail effectif, doivent être rémunérées comme du temps de travail effectif.

En conséquence, les heures de pause et de repos rémunérées comme des heures de travail effectif sont structurellement incluses dans le cycle de 7 vacations sur quatre semaines sur la base duquel il était jusqu'alors rémunéré.

Elles constituent des heures supplémentaires, le temps légal de travail étant dépassé.

Dans ces conditions, au regard des sommes à intégrer dans le taux horaire, de la déduction de l'indemnité forfaitaire de repos, et en faisant application des taux légaux de majorations pour les heures supplémentaires, il sera alloué à M. Y Z la somme de 127 760,04 € outre les congés payés afférents, selon compte arrêté au 31 décembre 2018.

Le CEA devra accorder à M. Y Z les sommes à lui revenir jusqu'au prononcé de cet arrêt conformément aux dispositions résultant des arrêts rendus.

De même, pour l'avenir, le CEA devra régler les heures reconnues comme étant des heures de travail effectif faisant partie intégrante des vacations rémunérées sur la base de 7 vacations par cycle en tenant compte des éléments de calcul posés par les différentes décisions judiciaires.

Enfin, l'intégration des rappels de salaire sur la cessation anticipée d'activité s'impose en ce qu'elle découle de l'existence d'heures de travail effectif reconnues par les décisions judiciaires successives et qui n'avaient pas été retenues comme telles par le CEA.

Sur la demande de dommages et intérêts;

La cour relève que le préjudice matériel de M. Y Z résulte du retard pris dans le paiement des rappels de salaires, lequel préjudice sera réparé par l'application des intérêts moratoires de droit.

M. Y Z ne justifie pas d'un préjudice moral spécifique, observation étant faite que les modalités relatives au régime du travail avaient été discutées avec les représentants syndicaux et délégués du personnel et qu'un accord avait été conclu, en sorte que c'est vainement que M. Y Z allègue d'une exécution déloyale du contrat de travail.

Cette demande de dommages et intérêts ne sera pas accueillie.

Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

Sur la demande relative aux bulletins de salaire ;

La demande de remise d'un bulletin de salaire récapitulatif est légitime. Il y sera fait droit.

Aucune astreinte ne sera toutefois prononcée, aucune circonstance particulière ne le justifiant.

Sur les dépens et les demandes au titre de l'article [700](#) du Code de procédure civile ;

Le CEA qui succombe dans la présente instance sera condamné aux entiers dépens.

Des raisons tenant à l'équité commandent de débouter M. Y Z de sa demande au titre de l'article [700](#) du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Statuant contradictoirement et publiquement,

Ordonne la jonction des dossiers RG19/04829 et 20/06480,

Vu les arrêts de la cour d'appel en date des 26 février 2016 et 30 juin 2017,

Vu les arrêts de la Cour de cassation en date des 22 juin 2017 et 6 février 2019,

Infirme le jugement sur les points non tranchés, sauf en ce qu'il a débouté M. Y Z de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

Le confirme sur ce point;

Statuant à nouveau, et y ajoutant,

Condamne le CEA à verser à M. Y Z 127 760,04 € au titre du rappel de salaire outre les congés payés afférents d'une somme de 12 776,00 €, déduction faite du forfait repos, selon compte arrêté au 31 décembre 2018,

Ordonne qu'il soit procédé au calcul des rappels de salaire à compter de janvier 2019 jusqu'à la date de l'arrêt sur les bases de calcul retenues,

Dit que pour l'avenir la rémunération des salariés sera définie sur les mêmes bases que celles retenues,

Ordonne l'intégration des rappels de salaire sur la cessation anticipée d'activité,

Ordonne la remise à M. Y Z d'un bulletin de salaire récapitulatif conforme aux termes du présent arrêt dans un délai de quatre mois à compter du prononcé de cet arrêt,

Déboute M. Y Z de sa demande d'indemnité au titre de l'article [700](#) du Code de procédure civile,

Condamne le CEA aux entiers dépens.

LA GREFFIERE LA PRÉSIDENTE